

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kurun waktu yang begitu cepat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu instansi. Perkembangan dunia kerja yang sekarang yang semakin meningkat membuat tingkat persaingan semakin tinggi, Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur utama yang dominan dalam suatu instansi pemerintahan, maka perhatian dan pembinaan terhadap sumber daya manusianya, baik terhadap pegawai maupun pribadi manusia sangatlah penting. Sebab kurangnya perhatian dan pembinaan akan menimbulkan berbagai akibat yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi di suatu pemerintah. Ansory (2019) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak suatu organisasi. Sehingga hal itu dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat mencapai suatu kondisi terbaik. Setiap organisasi pemerintahan dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang diterapkan salah satunya membutuhkan sumber daya manusia yang aktif dalam proses kegiatan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu untuk

membuat sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal demi tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut. Menurut Garry Dessler (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan bekerja dengan tepat sehingga membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Menurut Kasmir (2019:189) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, psikologis, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin pekerjaan.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67). Selain itu kinerja juga bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu instansi menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan

yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dapat dipengaruhi adanya hubungan yang baik dari perusahaan dan pegawai didalam perusahaan atau *Self Efficacy* yang baik, serta tingkat stres kerja yang minim pula. Sehingga untuk memajukan perusahaan dan mendorong tercapainya kinerja pegawai yang sesuai dengan Visi dan Misi Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu organisasi kadang –kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri pegawai sendiri (Sulastri,2020:4).

Peningkatan kinerja pegawai bisa dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Correia & Pragiwani (2019) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Pendapat lain mengenai factor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Simamora dalam Putri & Hartono (2019) yang mengemukakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, maka ada aspek-aspek yang harus dimiliki oleh seorang sumber daya manusia atau pegawai yang diantaranya, yaitu : kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

Faktor penting yang dapat diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi

kinerja adalah *Self Efficacy*. *Self Efficacy* memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya *Self Efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Noviawati (2020)). *Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik.

Gusriko Hardianto, et. al. (2020) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Bandura membedakan *self efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

Faktor lain yang penting untuk diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Menurut Saleh, L., M., et.al (2020), stres fisik dapat muncul dari berbagai faktor seperti rutinitas yang monoton, kurang tidur, pola makan yang tidak sehat, atau dampak dari kondisi kesehatan yang buruk. Selain itu, stres juga seringkali bersifat mental, seperti kekhawatiran terkait masalah ekonomi, gangguan kesehatan pada orang yang dicintai, ketidakpastian pensiun, atau peristiwa emosional seperti kehilangan pasangan atau kehilangan pekerjaan

Sari et al. (2021) mengungkapkan bahwa stres terbagi menjadi dua yaitu stres positif (*eustress*) dan stress negatif (*distress*). Stres biasanya disebabkan oleh beberapa faktor atau yang dikenal dengan stressor. Dalam penelitiannya, (Wijayanti

dan Fauzi 2020) menyebutkan faktor-faktor penyebab stres yaitu perbedaan karakteristik setiap individu, kemampuan individu dalam menghadapi suatu masalah, kemampuan mengatasi stres, ambiguitas peran, konflik peran, peran yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, ketidakpuasan kerja, keadilan organisasi, kualitas tidur yang kurang, kurangnya motivasi atau dukungan eksternal, trauma masa lalu dan kekuatan psikologis yang rendah.

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang dimana stres kerja dapat berpengaruh atau merusak kinerja pegawai, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Penelitian sebelumnya dari Dewi, et al., (2020) dan menurut Wala, et al., (2019) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja pegawai dimana, setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Menurut Siahaan (2019), bahwa *self efficacy* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana jika *self efficacy* pegawai tinggi, maka kinerja pegawai juga meningkat, dan jika stres kerja pegawai berkurang maka kinerja pegawai akan meningkat. Terciptanya kinerja yang memiliki tingkatan kualitas tinggi tidak terlepas dari peran atasan atau pimpinan yang selalu memperhatikan kondisi pegawainya. Contohnya dengan selalu memperhatikan *self efficacy* dan stress kerja yang baik dalam keyakinan diri yang dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Self Efficacy dan stress kerja terhadap kinerja tersebut yang akan

menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi, tuntutan dalam setiap instansi untuk mengembangkan, memperoleh, dan mempertahankan kinerja yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi dalam dunia pekerja yang terus berkembang. Hal tersebut membuat instansi harus melakukan perbaikan sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar dapat berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi yang positif terhadap tujuan yang ditentukan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan, beberapa langkah dapat diambil, seperti melalui *Self Efficacy*, stres kerja, dan kinerja pegawai. Dengan melibatkan pegawai dalam proses-proses ini, diharapkan mereka dapat lebih efektif dalam menanggulangi tanggung jawab pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kelancaran aktivitas organisasi atau perusahaan, serta memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai menjadi kunci bagi pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi (M. Amiati, 2023).

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu

menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pada pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan

Manajemen pegawai negeri sipil tersebar dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Jawa Barat salah satunya di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Demi tercapainya visi dan misi dari Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas. Kinerja dalam organisasi dapat dipandang sebagai totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja, performance atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan pegawai tentang ‘pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Fauzi dan Hidayat, 2020).

Hasil pengukuran indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara dengan hasil pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara terdapat 3 kelompok yaitu tingkat partisipasi, nilai indeks profesionalitas, dimensi profesionalitas. Berikut data hasil pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara Provinsi Se-Pulau Jawa tahun 2020

dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Data Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Daerah
Provinsi Se-Pulau Jawa Tahun 2020

Provinsi	Jumlah PNS	%	Dimensi				Nilai IP	Kategori
			1	2	3	4		
Banten	10.036	2,0%	15	23	24	5	67	Rendah
Jawa Barat	37.344	65,7%	14	28	28	5	75	Sedang
DKI Jakarta	65.938	1,7%	12	21	26	5	64	Rendah
Jawa Tengah	41.587	100,0%	14	20	25	5	64	Rendah
Jawa Timur	50.462	77,8%	14	26	25	5	70	Rendah
DI Yogyakarta	11.262	90,2%	13	26	25	5	69	Rendah

Sumber: Berbagai sumber media online diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 tingkat partisipasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Barat masuk ke dalam kategori sedang dengan skala 61-70, dengan nilai indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara Provinsi kategori sedang dengan skala 71-80. Untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai dan yang telah dikerjakan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diperlukan suatu pedoman sebagai alat ukur penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. menciptakan kinerja yang baik, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan instansi. Penurunan kinerja akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing- masing Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan prestasi kerja dan juga sasaran kinerja pegawai, peneliti

perpedoman pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 yang disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil

No.	SKP (Bobot 60%)	Perilaku Kerja (Bobot 40%)
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1.	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2.	Kualitas	Komitmen
3.	Waktu	Inisiatif kerja
4.	Biaya	Kerjasama
5.	-	Kepemimpinan

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penilaian akhir dari prestasi kerja merupakan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing yaitu 60% untuk unsur SKP dan 40% untuk unsur perilaku kerja. Terdapat banyak faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, pimpinan instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam instansi pemerintahan dapat menggunakan banyak cara seperti pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pengembangan karir, dan pemberian motivasi.

Selain itu, Pegawai Negeri Sipil diharapkan lebih mengoptimalkan pekerjaan. Sebab, para Pegawai Negeri Sipil telah dibekali oleh pelatihan yang tentunya akan meningkatkan kemampuannya. Pengukuran kinerja instansi pemerintahan sangat berkaitan dengan perencanaan kinerja. Dalam

pemahamannya, perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam suatu dokumen rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Dokumen rencana kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan dan indikator kinerja sasaran serta rencana capaiannya. Pengukuran kinerja sasaran dilakukan menggunakan formulir pengukuran kinerja, merupakan penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir rencana kinerja tahunan dan penetapan kinerja, dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut skala penilaian kinerja pegawai terdapat pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Skala Nilai Kinerja Pegawai

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	91% - 100%
Baik	76% - 90%
Cukup	61% - 75%
Kurang	50% - 60%
Sangat Kurang	$\leq 50\%$

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.3 uraian yang berpedoman dalam pengukuran Peraturan Pemerintah No,30 Tahun 2019, terdapat lima nilai angka dengan nilai tertinggi 91% - 100% dan nilai terkecil yaitu $\leq 50\%$. Sedangkan keterangannya memiliki enam unsur yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah

(SKPD) Jawa Barat terdapat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat, 2020

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Tingkat kepatuhan terhadap standar daerah	100%	90,88%
2.	Dinas Kesehatan	Meningkatkan derajat dan kesehatan masyarakat	100%	82%
3.	Badan Pendapatan Daerah	Meningkatnya Kemandirian Keuangan Daerah	100%	97,15%
4.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Meningkatnya pelayanan perumahan dan pemukiman	100%	100%
5	Dinas Pendidikan	Meningkatkan Aksesibilitas, Mutu serta Tata Kelola Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (PKLK)	100%	75,36%
6	Dinas Sosial	Meningkatnya pelayanan penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	100%	90,57%
7	Dinas Perkebunan	Meningkatnya Volume Ekspor Produk Perkebunan	100%	76,80%
8	Dinas Perhubungan	Meningkatnya angkutan umum di Jawa Barat memenuhi standar keselamatan	100%	74,36%
9	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Terselenggaranya pengaturan, pembinaan, pelaksanaan, dan pengawasan penataan ruang	100%	77,79%
10	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran	100%	93,55%
11	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Meningkatnya Koperasi dan Usaha Kecil	100%	100%
12	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian dan Pengembangan kebudayaan lokal	100%	82,56%

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.4

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
13	Dinas Perindustriandan Perdagangan	Meningkatnya pertumbuhan industrimanufaktur Jawa Barat	100%	100%
14	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Meningkatnya kepatuhan perusahaanterhadap ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan	100%	83,35%
15	Dinas Komunikasi dan Informatika	Terwujudnya pelaksanaan norma ketenagakerjaan di tempat kerja	100%	100%
16	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Meningkatnya kualitas pangan dan gizi	100%	95,94%
17	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan disiplin SDM aparatur	100%	85,76%
18	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah di bidang lingkungan	100%	100%
19	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%
20	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas pemerintahan desa/kelurahan	100%	81,21%
21	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas ManajemenSumber Daya Aparatur	100%	94,22%
22	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya koleksi bahan perpustakaan sesuai standar dan kebutuhan masyarakat	100%	100%
23	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%
24	Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya penggunaan sistem informasi terpadu	100%	100%

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.4

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
25	Rumah Sakit Paru Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Sumber Daya Rumah Sakit dalam mendukung Pelayanan	100%	88,24%
26	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Meningkatnya fasilitas Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	100%	97,89%
27	Dinas Sumber Daya Air	Meningkatnya Kapasitas sumber daya air	100%	96,15%
28	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	80%
29	Dinas Sumber Daya Air	Meningkatnya Kapasitas sumber daya air	100%	96,15%
30	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Terbentuknya lembaga uji kompetensi yang profesional	100%	90%
31	Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat	Berkembangnya budaya dan kesadaran pentingnya kualitas pelayanan pada seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi	100%	100%

Sumber : Berbagai Sumber Media Online, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 laporan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja instansi daerah, Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat yaitu dengan sasaran kinerja meningkatkan peran pembinaan Dinas Perhubungan dengan target 100% dan mendapatkan nilai realisasi terendah dibandingkan dengan instansi yang lainnya yaitu 74,36%. Penurunan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat tentu akan berdampak kurang baik terhadap instansi terkait dalam mengejar realisasi kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat harus lebih diperhatikan oleh pimpinan instansi agar dapat mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab tidak tercapainya target kinerja terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Dengan kinerja baik yang dihasilkan oleh Pegawai Negeri Sipil, maka Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dapat berkompetisi dengan instansi pemerintahan yang lainnya serta mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, peneliti sebelumnya telah menyebar pra- kuesioner pendahuluan kepada 31 responden Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan terdapat beberapa permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang sedang terjadi, dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Pada Variabel Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai	Kualitas	5	4	6	3	14	75	2.41
	Kuantitas	4	4	5	9	9	78	2.52
	Pelaksanaan	5	3	6	3	14	75	2.41
	Tanggung Jawab	6	2	4	3	16	72	2.32
Skor Rata-Rata								2.42
Jumlah Skor = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor / Jumlah Responden (31)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata / Jumlah Dimensi								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai sebesar 2,42. Apabila dilihat dari garis kontinum berada di posisi kurang baik, terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu kualitas dengan skor rata-rata 2,41 , pelaksanaan dengan skor rata-rata 2,41 dan tanggung jawab dengan skor rata-rata 2,32. Hal itu menunjukkan kemampuan kinerja pegawai masih rendah, penyelesaian pekerjaan yang masih belum tepat waktu dengan yang telah ditetapkan dan kurangnya sikap kerja sama pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah terhadap instansi karena akan menghambat berjalannya suatu tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan motivasi kepada pegawai, memberikan kompensasi sesuai dengan seharusnya dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya.

Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Menurut Maulina (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah variabel *self efficacy* dan Sulaefi (2020) Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, Selanjutnya menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Untuk terwujudnya hasil yang optimal sangat dipengaruhi oleh kinerja yang baik dari masing masing pegawai. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Melihat adanya permasalahan tersebut maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui faktor faktor mana saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja, kompensasi, promosi jabatan, kepemimpinan dan *self efficacy*. Peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada 31 orang pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Berikut hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Faktor-faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	K	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Stres Kerja	Faktor Lingkungan	2	2	4	9	14	62	2.00
	Faktor Organisasi	2	4	5	6	14	61	1.97
	Faktor Individu	2	5	2	3	19	61	1.97
Skor Rata-Rata								1.98

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 1.6

Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	13	12	2	2	2	125	4.03
		13	13	2	2	1	128	4.13
		9	9	10	2	1	116	3.74
		13	10	3	3	2	122	3.94
	Lingkungan Kerja Non Fisik	16	7	5	2	1	128	4.13
		16	8	4	3	0	130	4.19
Skor Rata-Rata								4.03
Disiplin Kerja	Waktu	12	12	4	2	1	125	4.03
	Peraturan	16	8	4	2	1	129	4.16
	Korektif	17	8	3	2	1	131	4.23
Skor Rata-Rata								4.14
Motivasi	Fisiologis	10	12	3	4	2	117	3.77
	Keselamatan Dan Keamanan	12	12	1	2	4	119	3.84
	Harga Diri	13	8	4	2	4	117	3.77
Skor Rata-Rata								3.80
Self Efficacy	<i>Level</i>	5	4	5	3	14	76	2.45
	<i>Generality</i>	2	5	7	7	10	75	2.42
	<i>Strength</i>	7	3	4	5	12	81	2.61
Skor Rata-Rata								2.49

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2024

Tabel 1.6 dapat diinterpretasikan bahwa tanggapan pegawai mengenai 5 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel Stres Kerja dengan hasil skor rata-rata 1,98. Kondisi ini menunjukkan setiap pegawai pasti memiliki peluang untuk mengalami stress kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Dari pertanyaan pra-survey yang telah diberikan faktor yang menjadi stres kerja diantaranya desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa tertekan dengan porsi pekerjaan yang terlalu berlebihan, dan tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat frustrasi.

Berdasarkan data hasil pada variabel *Self Efficacy* dengan hasil rata-rata skor sebesar 2,49. Hal ini menunjukkan kondisi tinggi dengan kategori kurang baik, dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di Dinas

Perhubungan Provinsi Jawa Barat akan merasa tidak yakin terhadap kemampuannya yang menyebabkan pekerjaan yang di terima tidak berjalan maksimal.

Selain *Self efficacy*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat adalah stres kerja, dengan skor rata-rata 1.98 yang dimana skor ini masih menunjukkan tingkat stres kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat masih kurang baik. Artinya bahwa terdapat stres kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang maksimal.

Menurut Machmed Tun Ganyang (2019:252) stres kerja diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Tingkat stress kerja yang tinggi, dapat menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan motivasi, maupun sikap apatis sehingga kinerja pegawai menjadi rendah. Namun dengan tingkat stress yang optimal, pegawai akan lebih produktif karena pegawai akan menunjukkan motivasi tinggi, energy tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh pegawai. Masyarakat awam menggambarkan stress kerja sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang.

Stres kerja dapat diukur dari tiga dimensi yaitu; stres lingkungan, stres organisasi, stres individu. Stres lingkungan dimana pegawai merasakan tidak dibutuhkan dan tidak dapat di andalkan dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan. Seharusnya organisasi percaya kepada potensi yang ada di dalam diri

pegawainya atau bertindak secara transparan sehingga hubungan antara pegawai dan organisasi berjalan dengan baik.

Dengan begitu dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja pegawai pada Perhubungan Provinsi Jawa Barat belum berada pada rentang nilai sangat baik adalah Stres Kerja dan *Self Efficacy*. Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara yang telah dilaksanakan, peneliti memperoleh data berdasarkan dari hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 30 pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat mengenai variabel bebas yang bermasalah yaitu *Self Efficacy* dan Stres Kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja mereka dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dan pra-survey yang telah dilakukan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi, *Self Efficacy*, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*

- a. Rendahnya Keyakinan Diri (Low Self-Efficacy): Ketika individu merasa tidak mampu untuk berhasil dalam suatu situasi, mereka mungkin merasa cemas atau tidak termotivasi untuk mencoba. Hal ini dapat mengarah pada penghindaran tantangan atau kegagalan dalam mencapai tujuan.
- b. Kesulitan dalam Menghadapi Tantangan Baru: Individu dengan self-efficacy rendah mungkin merasa tidak siap untuk menghadapi tugas atau pengalaman baru. Mereka cenderung meragukan kemampuan mereka untuk mengatasi situasi yang tidak familiar.
- c. Keterbatasan dalam Mencapai Tujuan: Kurangnya keyakinan diri dapat menghambat seseorang dalam menetapkan dan mencapai tujuan yang lebih besar, karena mereka mungkin merasa tidak memiliki kontrol atas hasil yang akan diperoleh.

2. Stres Kerja

- a. Beban Kerja yang Berlebihan: Salah satu penyebab utama stres kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak atau tuntutan yang tinggi, yang melebihi kapasitas atau kemampuan individu untuk menyelesaikannya dengan baik. Ini bisa menyebabkan kelelahan, frustrasi, dan penurunan kualitas kerja.
- b. Kurangnya Kendali atas Pekerjaan: Ketika karyawan merasa tidak

memiliki kontrol atau otonomi dalam pekerjaan mereka, mereka dapat merasa terjebak dalam rutinitas yang mengganggu. Ini dapat meningkatkan kecemasan dan stres, karena individu merasa tidak memiliki pengaruh terhadap hasil kerja mereka.

- c. Kurangnya Dukungan Sosial atau Manajerial: Karyawan yang merasa terisolasi atau tidak mendapatkan dukungan dari atasan atau rekan kerja mungkin merasa kesulitan dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Dukungan sosial yang rendah dapat meningkatkan perasaan stres dan ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan.

3. Kinerja Pegawai

- a. Pegawai yang tidak termotivasi cenderung tidak bersemangat atau tidak berkomitmen terhadap pekerjaannya, yang berakibat pada rendahnya produktivitas dan kinerja.
- b. Penyebabnya bisa berupa kurangnya penghargaan, kurangnya tantangan dalam pekerjaan, atau ketidakpuasan terhadap gaji dan manfaat.
- c. Ketika pegawai tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif, hal ini dapat menurunkan kualitas dan efisiensi pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan pegawai tentang *Self Efficacy* pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

2. Bagaimana tanggapan pegawai tentang Stres Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana tanggapan pegawai tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan Stres Kerja Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui tanggapan pegawai tentang *Self Efficacy* di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui tanggapan pegawai tentang Stres Kerja Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui tanggapan pegawai tentang Kinerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan

menggunakan penelitian ini. Kemudian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Serta memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen yang berkaitan dengan *Self Efficacy*, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahwa studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan budaya *Self Efficacy*, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.
3. Bagi Pihak Lain
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai *Self Efficacy*, stress Kerja dan Kinerja Pegawai.